



Vedtaksdato
28.02.2025

Møtedato
27.02.2025

Vår referanse
2024/260

Saksbehandler
Gunnhild Skrøvseth

SAK NR 14/25 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Sakens tema

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Vedtak

A har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11 for å gjennomføre et masterprogram i farmasi skoleåret 2025 med oppstart 20.01.2025.

Nemndas sammensetning

Steffen Rogstad, nestleder

Ingrid Tordis Enoksen, UNIO, fast medlem arbeidstakersiden

Jørgen Hiim Stålhane, Virke, fast medlem arbeidsgiversiden

Hans Kristian Herskedal, Sykehusapotekene i Midt Norge - Foretakstillitsvalgt,
bransjemedlem arbeidstakersiden

Kristin Huseby, HR- businesspartner, Norsk Medisinaldepot
bransjemedlem arbeidsgiversiden

Sakens bakgrunn

A er fast ansatt som farmasøyt i stilling på 100 prosent hos B (heretter B), og jobber for tiden ved avdeling [avdeling]. Han har vært ansatt siden 15.11.2021.

A søkte 19.11.2024 om ulønnet utdanningspermisjon fra 20.01.2025 og ut året for å gjennomføre et fulltids masterprogram i farmasi ved [universitet]. Masterprogrammet er nettbasert, med obligatoriske oppmøter 1-2 ganger per måned og en praksisperiode.

B avslo søknaden i epost av 29.11.2024 og tilbydde samtidig en sluttavtale og en midlertidig stilling frem til den 15.08.2025, med arbeidstid ca. hver fjerde helg og fulltid i sommerferien. Arbeidsgiver begrunner avslaget nærmere i e-post av 05.12.2024 og viser til kompetansebehov og driftsmessige hensyn, som utfordringer med rekruttering, at de ikke får igjen for høye investeringer i opplæring av vikar og at det vil påføre ekstra belastninger for eksisterende arbeidsmiljø.

Arbeidsoppgavene arbeidstaker har forutsetter fysisk tilstedeværelse i kontorlokaler på [avdeling] og består i å gjennomføre lovpålagte reseptkontroller innen tidsfrist.

Arbeidstaker har en utenlandsk utdanning i farmasi og utdanningen er godkjent som en bachelorgrad i farmasi Norge. Med gjennomføring av masterprogrammet i [land] kan A få godkjent en mastergrad.

Arbeidstaker har tatt ut ferie og påbegynte studiet 20.01.2025.

Sakens dokumenter

A sendte saken til nemnda 10.12.2024.

Begge parter har fått mulighet til å komme med utfyllende merknader.

Arbeidstaker har sendt følgende til nemnda:

- brev av 10.12.2024
- brev av 25.01.2025

Arbeidsgiver har sendt følgende til nemnda:

- brev av 16.01.2025

Arbeidsgivers syn på saken

Arbeidsgiver mener at A ikke kan få medhold fordi permisjonen vil være til hinder for forsvarlig planlegging av drift og personaldisponeringer.

Arbeidsgivers hovedanførsel er den korte tiden fra søknad til permisjonen skal tas ut og utfordringer med å skaffe farmasøyt til en midlertidig stilling. Arbeidsgiver mener lovens svarfrist for permisjonssøknaden på seks måneder underbygger dette, og viser også til at normal oppsigelsestid er tre måneder. Videre anfører arbeidsgiver at det er en ekstra rekrutteringsutfordring at [avdeling] er lite sentralt lokalisert.

Arbeidsgiver viser også til at gjenværende farmasøytteam vil få ekstra belastninger med opplæring av vikar og med å dekke kompetansebehovet inntil en vikar er fullt utlært.

Arbeidsgiver mener også at opplæring i datasystemer og tilpassede prosesser vil ta lang tid. Arbeidsgiver opplyser at teamet allerede er nær eller over arbeidsmiljølovens grense på 200 overtidstimer. Innvilgelse av permisjon vil bety utsatte leveranser dersom grensen for bruk av overtid nås, og arbeidsgiver mener derfor at en permisjon direkte vil redusere evnen til å drifte normalt.

Arbeidsgiver mener at arbeidstaker lett kan få ny jobb etter endt utdanning og at behovet for utdanningspermisjon derfor ikke er tungtveiende. Arbeidsgiver hevder også at utdanningen gir arbeidstaker en godkjent mastergrad, men ingen realøkning i kompetanse. B ønsker å være en arbeidsplass som gir mulighet for å bygge kompetanse, men mener at innvilgelse av permisjon i dette tilfellet vil gå vesentlig ut over arbeidsgiver og arbeidsmiljøet.

Arbeidstakers syn på saken

Arbeidstaker hevder han har rett til utdanningspermisjon i ett år for å kunne gjennomføre masterprogram i farmasi.

Arbeidstaker mener arbeidsgivers anførsler om at permisjonen vil medføre problemer for driften ikke er reelle.

Arbeidstaker viser til at han samtidig med avslaget mottok tilbud om en sluttavtale fra studiestart og en midlertidig deltidsstilling. Han viser videre til at arbeidsgiver har avslått forslag om delvis permisjon eller at han jobber ettermiddager og helger etter nærmere avtale.

Når det gjelder rekrutteringsutfordringer anfører arbeidstaker at arbeidsgiver ikke har vist at det er så vanskelig å skaffe vikar som påstått, og at mulighetene for dette ikke er undersøkt. Han mener beliggenheten i seg selv ikke er et rekrutteringshinder og viser til at kontorlokalene er lokalisert ca. to mil fra [by] og [by], og at det er relativt kort avstand til [by].

Når det gjelder lang opplæringstid av en midlertidig farmasøyt viser A til at oppgavene han har med å utføre reseptkontroller ikke krever særskilt kompetanse. Han mener at datasystemet ikke krever mer opplæring enn at enhver farmasøyt etter noen dager relativt enkelt kan utføre hans oppgaver.

Arbeidstaker hevder allerede høy overtidbruk i virksomheten ikke kan brukes som grunnlag for å avslå søknaden.

Lovgrunnlag og hva partene er uenige om

Twisteløsningsnemnda kan etter arbeidsmiljøloven §17-2 første ledd jf. § 12-14, avgjøre tvister etter § 12-11:

Arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos

arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.

Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

I denne saken er partene uenige om at innvilgelse av permisjon er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer. Partene er enige om at øvrige vilkår som gir rett til utdanningspermisjon er oppfylt

Nemndas begrunnelse

Nemnda har enstemmig kommet til at A har rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11.

Nemnda har kommet til at permisjonen kan gjennomføres uten å være til hinder for B sin forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Det følger av lovens forarbeider at dette må avgjøres etter en konkret, helhetlig vurdering. Momenter som inngår i vurderingen er arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere eventuelle ulemper som vil oppstå hvis permisjonen gjennomføres. Det er arbeidsgiver som har bevisbyrden for at permisjonen ikke kan gjennomføres uten at det går utover den forsvarlige planleggingen.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette.

Nemnda vurderer at det ikke er tilstrekkelige sannsynliggjort at det er til hinder for forsvarlig planlegging av driften med den korte tiden på to måneder fra søknad til permisjon skal tas ut. Nemnda viser til at arbeidsgiver har vurdert at det er forsvarlig å tilby sluttavtale med virkning etter kort tid. Videre viser nemnda til at arbeidstaker har foreslått delvis permisjon eller at han jobber ettermiddager og helger etter nærmere avtale, men at arbeidsgiver uten nærmere grunn valgte å ikke vurdere slike løsninger. Nemnda vektlegger også at arbeidsgiver ikke har undersøkt mulighetene for å skaffe en midlertidig vikar eller undersøkt andre muligheter. Så lenge det er mobilitet i arbeidsmarkedet for farmasøyter kan også fast ansettelse være en mulighet. I virksomheter på størrelse med B vil man i tillegg kunne gjøre tilpasninger i den interne organiseringen. Nemnda mener det ikke er godt nok dokumentert at virksomheten har undersøkt ulike muligheter og det er ikke konkretisert særskilte forhold ved virksomheten som er til hinder for forsvarlig drift hvis arbeidstaker får permisjon.

Når det gjelder overtidsbruk mener nemnda at arbeidsgiver så langt som mulig må planlegge

med en margin som ivaretar rettigheter til permisjon. Nemnda vurderer derfor at det ikke kan være tungtveiende at virksomheten allerede har høy overtidsbruk.

Nemnda vektlegger ikke den generelle ulempen det innebærer at virksomheten må bruke tid på opplæring av vikar og vurderer at anførselen om behov for lang tids opplæring ikke er tilstrekkelig underbygget. Reseptkontroller er kjerneoppgaver til enhver farmasøyt og nemnda legger til grunn at farmasøyter vil ha en grunnleggende forståelse for datasystemer som er utviklet for dette. Nemnda viser også til at arbeidstaker ikke er tillagt andre oppgaver som krever særskilt kompetanse.

Nemnda vurderer at anførsler om ulemper med at virksomheten ikke får igjen for høye opplæringsinvesteringer synes vanskelig å forene med tilbudet om sluttavtale og avvisningen av forslag fra arbeidstaker om hvordan han kan jobbe videre under utdanning. En sluttavtale innebærer at kompetanse og kunnskap som arbeidstaker har opparbeidet går tapt. Arbeidsgiver vil heller ikke ha garantier for å få mer igjen for nye opplæringsinvesteringer virksomheten vil måtte gjøre i den som skal erstatte arbeidstaker.

Nemnda legger ikke vekt på at utdanningen ikke er nødvendig i forhold til det arbeid som arbeidstakeren utfører i dag, fordi dette heller ikke er et krav for å få rett til permisjon. Nemnda har også forståelse for at arbeidstaker ønsker å gjennomføre et masterstudium i farmasi som en naturlig utvikling av karrieren.

Tvisteløsningsnemnda

Steffen Rogstad
Nestleder

28. februar 2025